Tạp chí Kinh tế và Dự báo Economy & Forecast Review Online
VIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN - BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

e-ISSN: 2734-9365

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên các trường đại học TP. Hồ Chí Minh

16:32 | 13/09/2024

EFR *Thông qua kết quả khảo sát đối với 424 đáp viên là sinh viên thuộc 5 trường đại học tại khu vực TP. Hồ Chí Minh, mục tiêu của nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên các trường đại học tại TP. Hồ Chí Minh.*

ThS. Nguyễn Thị Bích Liên

Khoa Quản trị kinh doanh – Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

Email: ntblien@ntt.edu.vn

Tóm tắt

Thông qua kết quả khảo sát đối với 424 đáp viên là sinh viên thuộc 5 trường đại học tại khu vực TP. Hồ Chí Minh, mục tiêu của nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên các trường đại học tại TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, có 5 nhân tố ảnh hưởng đến Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên các trường đại học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, bao gồm: Công nghệ thông tin; Sự tin tưởng; Hệ thống khen thưởng; Văn hóa tổ chức và Định hướng học hỏi. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý nhằm tăng cường nhân tố chia sẻ tri thức của sinh viên trong quá trình tham gia học tập tại các trường đại học.

Từ khóa: *chia sẻ tri thức, sinh viên, hành vi chia sẻ tri thức*

Summary

Through the survey results of 424 respondents who are students at 5 universities in Ho Chi Minh City, this study aims to determine the factors affecting the knowledge-sharing behavior of university students in Ho Chi Minh City. The research results show 5 factors affecting the knowledge-sharing behavior of university students in Ho Chi Minh City: Information technology; Trust; Reward system; Organizational culture; and Learning orientation. Based on the research results, the author proposes some implications for enhancing the knowledge-sharing of students during their studies at universities.

Keywords: *knowledge-sharing, students, knowledge-sharing behavior*

GIỚI THIỆU

Tri thức là nguồn lực chủ yếu và tạo ra giá trị của tổ chức, là một chức năng của khả năng tích lũy và sử dụng tri thức. Chia sẻ tri thức sẽ hình thành một nguồn tri thức liên quan đến năng lực, do đó góp phần tạo ra tài sản, nâng cao hiệu quả, và sự bền vững của tổ chức (Z. Wang, Wang và Liang, 2014; Vuong và Nguyen, 2024). Hành vi chia sẻ kiến thức là một trong những nhân tố không thể tách rời, vô cùng quan trọng đối với bất kỳ tổ chức nào, đặc biệt là các tổ chức xem kiến thức là một tài sản vô hình như các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, như các trường đại học (Alavi và Leidner, 1999)

Trong kỷ nguyên của nền kinh tế tri thức, việc học tập lẫn nhau chia sẻ kiến thức giữa các sinh viên đại học đã trở thành một chủ đề quan trọng hơn tuy nhiên, các nghiên cứu liên quan đến quá trình quản lý tri thức trong các trường đại học cho đến nay là rất ít. Xuất phát từ thực tiễn nghiên cứu, để phát huy hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên, bài viết tập trung nghiên cứu các yếu tác động đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên, trên cơ sở đó đưa ra một số đề xuất hàm ý nhằm giúp sinh viên hoàn thiện bản thân nhiều hơn trong quá trình lĩnh hội tri thức và phát triển bản thân.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

Khái niệm về tri thức và chia sẻ tri thức

Tri thức là "sự giải mã về một mối quan hệ giữa các khái niệm có liên quan đến những lĩnh vực cụ thể" (Becerra-Fernandez và cộng sự, 2004).

Chia sẻ tri thức là một hành động chủ quan cố ý làm cho tri thức được tái sử dụng bởi những người khác thông qua chuyển giao tri thức (Lee và Al-Hawamdeh 2002); là quá trình cho và nhận tri thức, trong đó sự sáng tạo và chia sẻ tri thức phụ thuộc vào nỗ lực có ý thức của cá nhân làm cho tri thức được chia sẻ (Nonaka và Tekeuchi 1995).

Giả thuyết nghiên cứu

Lý thuyết trao đổi xã hộ là một trong những lý thuyết được sử dụng phổ biến để giải thích hành vi chia sẻ tri thức (Bock và cộng sự, 2005). Nguyên lý trung tâm của lý thuyết này là con người đưa ra các quyết định mang tính xã hội dựa trên chi phí cảm nhận và nhận thức lợi ích với giả định là con người đánh giá được tất cả các mối quan hệ xã hội để xác định lợi ích mà họ có thể đạt được trong mối quan hệ đó. Vì thế, mặc dù trao đổi tri thức là một phần của hành vi cá nhân, song cá nhân sẽ không chia sẻ khi họ cảm nhận được hoạt động chia sẻ chỉ là chi phí; nhưng ngược lại, họ có thể có ý định chia sẻ khi những gì họ mong đợi nhận được là tích cực.

Kiểm chứng lý thuyết trao đổi xã hội, nghiên cứu của Adel và cộng sự (2007) tìm thấy khen thưởng có mối quan hệ tích cực đến chia sẻ tri thức. Lim và cộng sự (2004) phát hiện ra, nhân viên sẵn sàng hơn để chia sẻ tri thức nếu sự khen thưởng tăng lên. Từ đó, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

H1: Hệ thống khen thưởng có tác động cùng chiều đến Chia sẻ tri thức giữa các sinh viên đại học.

Lý thuyết nhận thức xã hội, dựa trên lý thuyết học tập xã hội, được giới thiệu bởi Bandura (1989). Theo đó, hành vi cá nhân như là cấu trúc năng động, chịu sự tương tác của các nhân tố: cá nhân, hành vi và môi trường. Lý thuyết này nhấn mạnh rằng các cá nhân có thể xem xét môi trường, mục tiêu cá nhân và quan hệ xã hội trước khi chủ động chia sẻ tri thức. Theo đó, nếu một cá nhân không chắc chắn về năng lực của họ và kết quả của tri thức mà họ dự định chia sẻ, thì họ có thể sẽ không chia sẻ nó. Bởi thế, tin tưởng như là "trái tim" của sự trao đổi tri thức (Davenport và Prusak 1998). Từ đó, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

H2: Sự tin tưởng có tác động cùng chiều đến Chia sẻ tri thức giữa các sinh viên đại học.

Chia sẻ tri thức và xây dựng tri thức có thể được kích hoạt bằng việc tham gia tích cực, tương tác với nhau và đối thoại thông qua học tập hợp tác (Jonassen và cộng sự, 1995). Lý thuyết này cho rằng việc học hỏi sẽ có hiệu quả hơn khi nhân viên sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình với các đồng nghiệp. Bởi vậy, Govindarajan và Gupta (2000) cho rằng, văn hóa tổ chức đóng vai trò quan trọng cho sự thành công của chia sẻ tri thức. Quá trình chia sẻ tri thức sẽ không xảy ra trừ khi nó được hỗ trợ bởi nền văn hóa riêng của tổ chức. Từ đó, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

H3: Văn hóa tổ chức có tác động cùng chiều đến Chia sẻ tri thức giữa các sinh viên đại học.

Ngoài ra, theo Pemberton và Stonehouse (2000), chia sẻ tri thức thành công còn liên quan đến quá trình học hỏi trong nhân viên. Học hỏi thường được tranh luận như một đặc điểm không thể thiếu của bất kỳ một tổ chức nào trong việc nắm lấy lợi thế các nguồn lực tri thức của mình để tạo ra hiệu quả cao cho tổ chức. Định hướng học hỏi như là sự phát triển của tri thức mới và sử dụng tri thức đó tác động đến hành vi và nâng cao lợi thế cạnh tranh của một tổ chức (Slater và Narver 1995). Từ đó, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

H4: Định hướng học hỏi có tác động cùng chiều đến Chia sẻ tri thức giữa các sinh viên đại học.

Cũng theo phát triển nhận thức và kiến tạo xã hội, nhân viên phát triển kỹ năng của mình thông qua giải quyết vấn đề trong sự hợp tác với những đồng nghiệp có khả năng cao hơn. Vygotsky (1978) chứng minh rằng, quá trình tương tác và học tập hợp tác giữa các nhân viên có cùng sự hiểu biết và giải quyết vấn đề sẽ dẫn đến việc xây dựng, hoặc kiến tạo tri thức; chia sẻ tri thức trong các cộng đồng sẽ được tăng cường thông qua hành vi tương hỗ lẫn nhau giữa các cá nhân. Wasko và Faraj (2005) cho rằng, chia sẻ tri thức sẽ được tăng cường thông qua hành vi tương hỗ lẫn nhau giữa các cá nhân. Từ đó, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

H5: Sự tương hỗ lẫn nhau có tác động cùng chiều đến Chia sẻ tri thức giữa các sinh viên đại học.

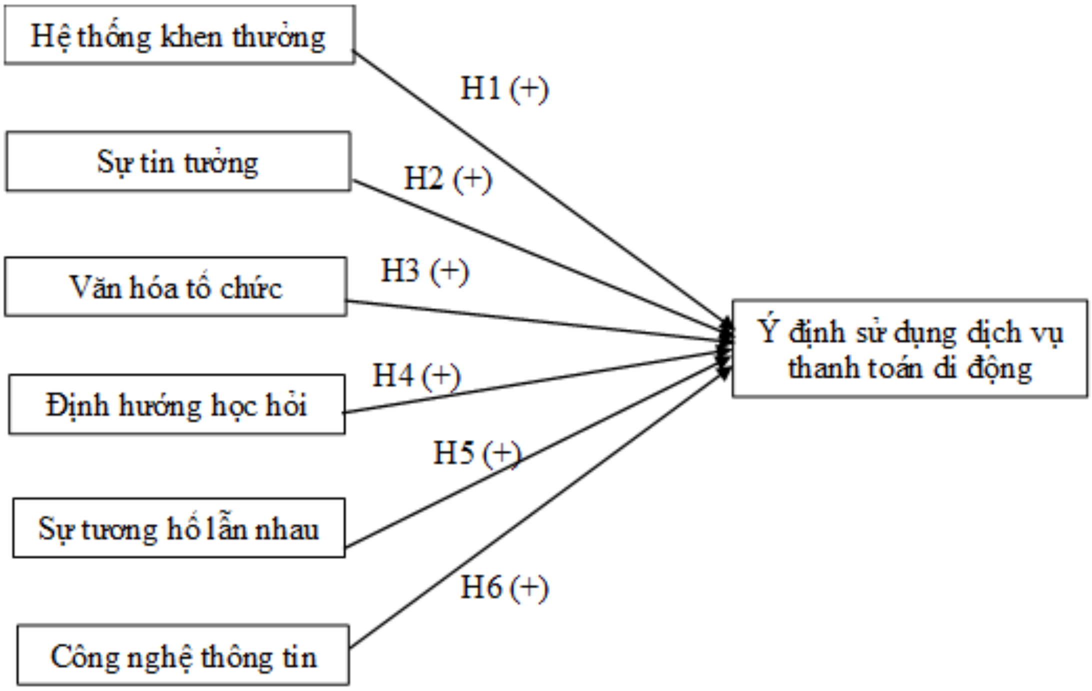
Nhiều nghiên cứu đều cho rằng việc sử dụng công nghệ thông tin trong quá trình tạo mới, tổ chức, lưu trữ, phân phối và chia sẻ tri thức sẽ đảm bảo đạt được các mục tiêu quản lý tri thức. Một số nghiên cứu trước đây cho thấy có mối quan hệ giữa công nghệ thông tin và chia sẻ tri thức (Wangpipatwong, 2009). Ngày nay, với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, kết hợp các ứng dụng công nghệ mới càng tạo điều kiện thuận lợi cho việc chia sẻ tri thức. Từ đó, tác giả đề xuất giả thuyết nghiên cứu sau:

H6: Công nghệ thông tin có tác động cùng chiều đến Chia sẻ tri thức giữa các sinh viên đại học.

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Từ các giả thuyết nghiên cứu nói trên, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên các trường đại học tại TP. Hồ Chí Minh như Hình.

Hình: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Tác giả đề xuất

Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, tác giả tiến hành khảo sát đối với 424 đáp viên là sinh viên thuộc 5 trường đại học tại khu vực TP. Hồ Chí Minh. Kích thước mẫu đủ để thực hiện cho các kiểm định trong nghiên cứu này. Trong 424 mẫu khảo sát, tỷ lệ nam và nữ khá tương đồng (nam chiếm 54.2% và nữ chiếm 42.8%) và tỷ lệ sinh viên phân theo trường cụ thể là: Trường Đại học Nguyễn Tất Thành 26.5%; Trường Đại học Văn Lang chiếm 25.2%; Trường Đại học Văn Hiến chiếm 20.5%; Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh 16.8% và sau cùng là Trường Đại học Kinh tế tài chính Thành phố Hồ Chí Minh chiếm 11.0%. Thời gian khảo sát được tiến hành từ ngày 15/07/2024 đến ngày 17/08/2024 (Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đánh giá độ tin cậy thang đo

Từ kết quả nghiên cứu ở Bảng 1 cho thấy, các hệ số Cronbach’s Alpha tổng của các biến độc lập và biến phụ thuộc đều > 0.6. Đồng thời, các biến quan sát có hệ số tương quan biến thành phần - biến tổng > 0.3. Tất cả các biến quan sát này được tiếp tục sử dụng trong phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Bảng 1: Thống kê độ tin cậy thang đo

TT	Thang đo	Ký hiệu	Số biến quan sát	Cronbach’s Alpha	Hệ số tương quan biến tổng bé nhất
1	Hệ thống khen thưởng	RS	3	.920	.837
2	Sự tin tưởng	TR	4	.788	.650
3	Văn hóa tổ chức	OC	6	.857	.790
4	Định hướng học hỏi	LO	4	.879	.830
5	Sự tương hỗ lẫn nhau	MR	3	.859	.776
6	Công nghệ thông tin	IT	4	.885	.815
7	Hành vi chia sẻ tri thức	KS	5	.835	.766

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Phân tích EFA

Phân tích EFA của biến độc lập

Bảng 2 cho thấy, hệ số KMO = 0.830 (0.5 < KMO < 1). Đồng thời, kết quả kiểm định Bartlett với mức ý nghĩa Sig. là 0.000 < 0.05, các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp.

Bảng 2: Kết quả phân tích EFA của biến độc lập

Hệ số KMO		.830
Mô hình kiểm tra của Bartlett's	Chi bình phương xấp xỉ	3548.166
	Df	424
	Sig.	.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Phân tích EFA biến phụ thuộc

Bảng 3 cho thấy, hệ số KMO = 0.739 (0.5 < KMO < 1). Đồng thời, kết quả kiểm định Bartlett với mức ý nghĩa Sig. là 0.000 < 0.05, các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp.

Bảng 3: Kết quả phân tích EFA của biến phụ thuộc

Hệ số KMO		.739
Mô hình kiểm tra của Bartlett's	Chi bình phương xấp xỉ	884.343
	Df	6
	Sig.	.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Phân tích hồi quy

Kết quả phân tích hồi quy sau khi biến sự tương hổ lẫn nhau (MR) bị loại bỏ do giá trị kiểm định t của nhân tố này không có ý nghĩa thống kê (Sig. = 0,074): R2= 0.693; R2 hiệu chỉnh = 0.686. Giá trị kiểm định F = 97.592 và có ý nghĩa thống kê (Sig = 0.000); các giá trị B và Beta đều dương, đồng thời các giá trị kiểm định t đều có ý nghĩa thống kê (Bảng 4). Điều này chứng tỏ, trừ giả thuyết H5, thì các giả thuyết H1, H2, H3, H4, H6 đều được chấp nhận và phương trình hồi quy biểu thị hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên ở các trường đại học được xác định như sau:

*KS = 0.240*RS + 0.170*TR + 0.140*OC + 0.114*LO + 0.198*IT*

Kết quả kiểm tra các vi phạm giả định của mô hình hồi quy (có liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc; phương sai của sai số không đổi; phần dư có phân phối chuẩn và không có tương quan giữa chúng; không có hiện tượng đa cộng tuyến) cho thấy, các giả định này đều không bị vi phạm. Vì thế, mô hình hồi quy và các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định trên đây được chấp nhận.

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	T	Sig.	Đa cộng tuyến	
	Beta	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
Hằng số	.884	.253		3.495	.001		
RS	.233	.058	.240	4.024	.000	.608	1.645
TR	.162	.058	.170	2.811	.005	.591	1.691
OC	.104	.042	.140	2.493	.013	.682	1.467
LO	.078	.036	.114	2.194	.029	.804	1.244
IT	.211	.059	.198	3.545	.000	.696	1.436

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 5 nhân tố có ảnh hưởng đến Hành vi chia sẻ tri thức của sinh viên được sắp xếp theo mức độ ảnh hưởng giảm dần là: Hệ thống khen thưởng; Công nghệ thông tin; Sự tin tưởng; Văn hóa tổ chức; Định hướng học hỏi.

Hàm ý quản trị

- Các nhà trường, ban lãnh đạo khoa, giảng viên khuyến khích sinh viên sử dụng công nghệ thông tin để chia sẻ tri thức; cần có biện pháp nhằm cung cấp hệ mạng với cơ sở hạ tầng giúp sinh viên trao đổi tri thức; đồng thời, xây dựng các nền tảng mạng trực tuyến giúp sinh viên trao đổi và chia sẻ kiến thức thuận tiện hơn.

- Giảng viên nên quan tâm nhiều hơn đến đời sống tinh thần, những tâm tư nguyện vọng cũng như mong đợi của sinh viên. Về lâu dài, cần có chính sách đãi ngộ nhân tài hiệu quả, tạo ra cơ hội cho những sinh viên có năng lực chia sẻ tri thức thưc sự nhằm phát huy giá trị của nguồn trí tuệ.

- Nhà trường cần tăng cường tổ chức các buổi đối thoại giữa lãnh đạo khoa, nhà trường với sinh viên, để kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của sinh viên và hỗ trợ cho sinh viên được nhanh chóng, thỏa đáng, tạo lòng tin cho sinh viên với Nhà trường.

- Nhà trường cần tạo lập môi trường chia sẻ tri thức một cách "cởi mở", xóa bỏ dần các rào cản trong giao tiếp, khuyến khích làm việc theo nhóm nhằm thúc đẩy sự tương tác giữa các thành viên với nhau.

- Nhà trường, ban lãnh đạo các khoa cần tăng cường tổ chức các buổi hội thảo, seminar, các cuộc thi mang tính học thuật nhằm giúp định hướng học hỏi cho sinh viên./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Adel I., Al-Malawi N., Al-Marconi Y., Mohammed Y. (2007), Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors, ***Journal of Knowledge Management,*** 11(2), 22-42.

2. Bandura, A. (1989), ***Social Cognitive Theory. In R. Vasta (Ed.), Annals of Child Development. Six Theories of Child Development (Vol. 6, pp. 1-60).*** Greenwich, CT: JAI Press.

3. Becerra-Fernandez, I., A. Gonzalez, R. Sabherwal (2004), ***Knowledge management: Challenges, Solutions and Technologies,*** Pearson Education Inc., 10-25.

4. Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., Lee, J.N. (2005), Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate, ***MIS Quarterly,*** 29(1), 87-111.

5. Bùi Thị Thanh (2014), Các nhân tố ảnh hưởng đến hành vi chia sẻ tri thức với đồng nghiệp của Giảng viên trong các trường Đại học, ***Tạp chí Kinh tế & Phát triển,*** 199.

6. Davenport, T.H. Prusak, L. (1998), Working knowledge: How organisation manage what they know, Havard Business school Press, 23-76.

7. Govindarajan, V., Gupta, A.K (2000), Knowledge management's social dimension: Lessons from Nucor Steel, ***Sloan Management Review***, 42, 71-80.

8. Jonassen, D., Davison, M., Collins, M., Campbell, J., Bannan Haag, B. (1995), Constructivism and computer mediated communication in distance education, T***he American Journal of Distance Education,*** 9(2), 7-26.

9. Lee, C.K. Hawamdeh, S. (2002), Factors impacting knowledge sharing, ***Journal of Information and Knowledge Management,*** 1(1), 49-56.

10. Lim, Q., Tang, W., Zhang, H. (2004), ***Knowledge Sharing in the Workplace,*** Project Paper, Nanyang Business School.

11. Nonaka, I., Tekeuchi, H. (1995), ***The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation***, Oxford University Press, 3-224.

12. Pemberton, J.D., Stonehouse, G.H. (2000), Organisational learning and knowledge assets - An essential partnership, ***The Learning Organization,*** 7, 184-193.

11. Pemberton, J.D., Stonehouse, G.H. (2000), Organisational learning and knowledge assets - An essential partnership, ***The Learning Organization***, 7, 184-193.

12. Slater, S.F., Narver, J.C. (1995), Market Orientation and the Learning Organization, ***Journal of Marketing***, 59(7), 63-74.

13. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). ***Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories***. AISDL.

14. Vygotsky, L. (1978), ***Mind in society: The development of higher psychological processes***, Harvard University Press.

15. Wasko, M. M., Faraj, S. (2005), Why should I Share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic

networks of practice, ***MIS Quarterly***, 29(1), 35-57.

16. Wang, Z., Wang, N. and Liang, H. (2014), Knowledge Sharing, Intellectual Capital and Firm Performance, ***Management Decision***, 52, 230-258.

17. Wangpipatwong, S. (2009), ***Factors influencing knowledge sharing among university students. In Proceedings of the 17th International Conference on Computers in Education (pp. 800-807),*** Hong Kong: Asia-Pacific Society for Computers in Education.

Ngày nhận bài: 27/8/2024; Ngày phản biện: 5/9/2024; Ngày duyệt đăng: 13/9/2024

URL: https://kinhtevadubao.vn/cac-nhan-to-anh-huong-den-hanh-vi-chia-se-tri-thuc-cua-sinh-vien-cac-truong-dai-hoc-tp-ho-chi-minh-29747.html

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư